RISQUES PSYCHOSOCIAUX

2.4 Rôle et obligations des différents acteurs au sein de l'organisation

2. ➤ Les délégués du personnel - @ *Réf. Internet : RPS.24B2*

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel (DP) qui exercent les attributions du CHSCT.

Au-delà de cette fonction de substitution, le DP, dont l'action intervient directement sur le terrain, constitue un acteur essentiel pour la prévention des risques psychosociaux (RPS) car il dispose d'une prérogative qui lui permet de faire cesser tous les abus ou les situations de souffrance excessives et non fondées vécues par le salarié.

En effet, le DP, membre du CHSCT, est en quelque sorte le lien entre les salariés et cette instance représentative. Son rôle est de faire remonter les revendications individuelles et collectives des salariés, quant à l'application de la réglementation, notamment relative à la santé et la sécurité au travail.

Il dispose d'un large champ d'intervention et de moyens efficaces lui permettant d'intervenir en cas de situation grave affectant les droits et libertés des salariés (C. trav., art. L. 2313-2).

a - Le constat

Dans un premier temps, le DP constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.

@ *Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)*

Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Exemple :

Un délégué du personnel a pu ainsi obtenir le retrait d'une grille de notation comportant des critères d'appréciation discriminatoires. (Cass. soc., 9 mai 2006, n° 04-43.455).

De plus, le délégué du personnel peut intervenir sur tous les agissements qui permettent d'établir le harcèlement moral tels que :
– l'isolement du salarié ;
– l'existence d'éléments de persécution (surveillance des faits et gestes, attaque du geste professionnel : injonctions paradoxales, déqualification du poste, surcharge du poste de travail ou surcharge mentale) ;
– des comportements punitifs (mise à l'écart du salarié ou en situation de devoir se justifier en permanence, etc.).

b - La saisine de l'employeur

Dès que le DP fait le constat d'une situation grave affectant les droits et libertés des salariés, il en saisit immédiatement l'employeur. Ce dernier peut intervenir sans nécessairement avoir l'accord du salarié.

C'est donc au DP d'apprécier la gravité de la situation, d'évaluer les intérêts en présence, et d'intervenir même si, parfois, le salarié ne le souhaite pas.

Le Code du travail n'impose aucune forme particulière pour procéder à cette saisine de l'employeur. Toutefois, en vue de conserver la preuve de celle-ci, il semble préférable de procéder à un écrit précisant que le DP intervient au titre de l'article L. 2313-2 du Code du travail. De même qu'une information de cette saisine auprès de l'inspecteur du travail semble pertinente ainsi que l'envoi d'une copie de l'écrit au médecin du travail.

Le DP peut aussi solliciter de l'employeur l'ouverture d'une enquête interne.

Enfin, dès lors que la situation relève de ses attributions, le DP doit également en informer le CHSCT (s'il existe).

@ *Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)*

Mais le DP doit s'abstenir d'accuser l'employeur pour des faits non encore établis sous peine de risquer la mise en cause de sa responsabilité pénale pour diffamation ou dénonciation calomnieuse.

Exemple :

Le juge pénal a condamné des DP pour diffamation, ces derniers ayant affiché un message accusant un cadre de l'entreprise de faits de harcèlement sexuel. Pour la Chambre criminelle de la Cour de cassation, « aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise un salarié, fût-il titulaire d'un mandat syndical ou délégué du personnel, à dénoncer dans un écrit dont il sait qu'il sera diffusé par voie d'affichage, des faits de harcèlement sexuel imputés à un cadre de l'entreprise » (Cass. crim., 3 avril 2002, n° 01-86730).

c - L'enquête conjointe

L'objectif de cette enquête est d'évaluer le plus objectivement possible la situation et de prendre les mesures éventuelles nécessaires. Elle doit s'effectuer de manière conjointe par l'employeur et le DP.

En application de l'alinéa 3 de l'article L. 2313-2 du Code du travail, en cas de désaccord entre l'employeur et le DP quant à l'appréciation de la gravité de la situation ou, en cas de passivité de l'employeur, le DP peut saisir le juge.

Un compte rendu reprenant les différents témoignages et éléments de fait collectés au cours de l'enquête est ensuite rédigé.

Comme il l'a déjà été précisé, en matière de harcèlement par exemple, le Code du travail garantit l'impunité du salarié qui témoigne en prévoyant qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. (C. trav., art. L. 1152-2 pour le harcèlement moral et L. 1153-3 pour le harcèlement sexuel).

d - Le recours au juge

L'alinéa 4 de l'article L. 2313-2 du Code du travail précise qu'« En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé. »

@ *Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)*

Toutefois, la saisine de la juridiction prud'homale ne peut être déclenchée qu'une fois l'enquête terminée. En l'absence préalable d'une demande d'enquête par le délégué, la voie contentieuse ne semble pas pouvoir être utilisée.

Il convient de noter que la faculté de saisir la juridiction prud'homale est offerte tant au salarié victime, qu'au délégué du personnel qui dispose, en la matière, d'un droit d'action en substitution, sous réserve que le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas.

Cette possibilité donnée au DP d'agir en justice pour un salarié consentant constitue une prérogative exceptionnelle justifiée par la nature de la situation à régler.

C'est le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui est directement saisi, sans phase préalable de conciliation. Le juge prud'homal peut ordonner toute mesure propre à faire cesser cette atteinte et dispose à ce titre d'un pouvoir assez important. D'autant que les mesures prises sont immédiatement exécutoires, l'appel de l'employeur ne pouvant suspendre leur application.

À titre d'exemple, suite à un droit d'alerte exercé par un DP à l'occasion d'une mutation géographique abusive d'une salariée qui, l'ayant refusé, a été licenciée, le droit d'alerte initié par un DP suivi d'une saisine du Conseil de prud'hommes a permis d'obtenir la réintégration de la salariée dans l'établissement initial. (Cass. soc., 28 mars 2006, n° 04-41.016).

En revanche, la Cour de cassation estime que le Conseil de prud'hommes ne peut aller jusqu'à ordonner la modification ou la rupture du contrat de travail dans le cadre de cette procédure. (Cass. soc., 1er juillet 2009, n° 07-44.482).

EN RÉSUMÉ

Les situations de souffrance au travail résultant de l'existence de risques psychosociaux sont souvent difficiles à combattre pour les DP, même s'ils disposent d'un droit d'alerte qui oblige l'employeur à enquêter en leur présence, et à prendre les mesures pour les faire cesser.

À titre d'exemple, lorsqu'un salarié fait état d'une grande détresse psychique, le DP, qui n'est ni médecin, ni psychologue peut se trouver démuni. Le seul conseil qu'il puisse prodiguer à ce salarié est de lui proposer de rencontrer le Service de santé au travail dans le cadre d'une

Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)

visite spontanée ou d'avertir la médecine du travail, tout avisant le salarié de cette démarche en « cas de danger grave et imminent ».

C'est pourquoi le travail en commun avec le service de santé au travail et le CHSCT est indispensable, ce dernier pouvant désigner un expert lorsque ces souffrances au travail révèlent un véritable risque (RPS. 24B1).

Ainsi, si le rôle et les prérogatives de chaque instance représentative du personnel semblent parfois se recouper, aucune d'entre elles ne peut réellement assurer seule une représentation du personnel couvrant toutes les problématiques de l'entreprise.

Seule leur intervention, conjointe et coordonnée, permet de mesurer tous les enjeux et d'assurer une action efficace en matière de protection de la santé physique et mentale des salariés.

Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)